



INTEREST

MAJALAH ILMIAH FE - UNIB

VOLUME XVI NOMOR 01 EDISI JANUARI - MARET 2006

BAMBANG AGOES. H
PASAREMI

ANALISIS PENDAPATAN PETANI SAYURAN DI DESA SUMBER URIP
KECAMATAN SELUPU REJANG

KAMALUDIN
ERMALINDA

DAMPAK INFORMASI *HIGHLIGHT EFFECT* TERHADAP HARGA SAHAM

LISA MARTIAH NP
FREBUMI ARI & IPON S

TINGKAT PEMAHAMAN DAN MINAT MAHASISWA TERHADAP EKONOMI
SYARIAH

LELA ROSPIDA

PENGARUH PENDAPATAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN JENIS PEKERJAAN
TERHADAP PENGGUNA PULSA TELEPON RUMAH TANGGA (STUDI KASUS
KELURAHAN BERINGIN RAYA)

PRANINGRUM

HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT*, KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI RUMAH
SAKIT RAFFLESIA BENGKULU

LISMAWATI

PELUANG INVESTASI SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KEBIJAKAN
PENDANAAN, DIVIDEN DAN ARUS KAS

SUNOTO

ANALISIS KEBIJAKAN SUBSIDI BAGI NELAYAN AKIBAT KENAIKAN HARGA
BAHAN BAKAR MINYAK (BBM)

BIE INDRASWANTI
ERIKA NURMIATI

ANALISIS NILAI TUKAR RUPIAH / DOLLAR (APLIKASI MODEL MONETER)
PERIODE 1997 - 2004

SYAMSUL BACHRI
NASUTION

KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEINGINAN BERPINDAH
DI KALANGAN AKADEMISI

MAKHMUD IKHSAN

MODEL PEMBELAJARAN MANAJEMEN KEUANGAN UNTUK PERGURUAN
TINGGI DALAM UPAYA PENGEMBANGAN IPTEK

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jalan Raya Kandang Limun Telpon. (0736) 21396 Bengkulu



INTEREST

MAJALAH ILMIAH FE - UNIB

VOLUME XVI NOMOR 01 EDISI JANUARI - MARET 2006

- | | |
|---|---|
| BAMBANG AGOES. H
PASAREMI | ANALISIS PENDAPATAN PETANI SAYURAN DI DESA SUMBER URIP
KECAMATAN SELUPU REJANG |
| KAMALUDIN
ERMALINDA | DAMPAK INFORMASI <i>HIGHLIGHT EFFECT</i> TERHADAP HARGA SAHAM |
| LISA MARTIAH NP
FREBUMI ARI & IPON S | TINGKAT PEMAHAMAN DAN MINAT MAHASISWA TERHADAP EKONOMI
SYARIAH |
| LELA ROSPIDA | PENGARUH PENDAPATAN, TINGKAT PENDIDIKAN DAN JENIS PEKERJAAN
TERHADAP PENGGUNA PULSA TELEPON RUMAH TANGGA (STUDI KASUS
KELURAHAN BERINGIN RAYA) |
| PRANINGRUM | HUBUNGAN <i>WORK-FAMILY CONFLICT</i> , KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI RUMAH
SAKIT RAFFLESIA BENGKULU |
| LISMAWATI | PELUANG INVESTASI SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KEBIJAKAN
PENDANAAN, DIVIDEN DAN ARUS KAS |
| SUNOTO | ANALISIS KEBIJAKAN SUBSIDI BAGI NELAYAN AKIBAT KENAIKAN HARGA
BAHAN BAKAR MINYAK (BBM) |
| BIE INDRASWANTI
ERIKA NURMIATI | ANALISIS NILAI TUKAR RUPIAH / DOLLAR (APLIKASI MODEL MONETER)
PERIODE 1997 - 2004 |
| SYAMSUL BACHRI
NASUTION | KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEINGINAN BERPINDAH
DI KALANGAN AKADEMISI |
| MAKHMUD IKHSAN | MODEL PEMBELAJARAN MANAJEMEN KEUANGAN UNTUK PERGURUAN
TINGGI DALAM UPAYA PENGEMBANGAN IPTEK |

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jalan Raya Kandang Limun Telpon. (0736) 21396 Bengkulu

MAJALAH ILMIAH INTEREST

Vol. XVI No.01 JANUARI-MARET 2006

ISSN :1410-8828

Analisis Pendapatan Petani Sayuran Di Desa Sumber Urip Kecamatan Selupu Rejang <i>Bambang Agoes. H</i> <i>Pasaremi</i>	1-9
Dampak Informasi <i>Highlight Effect</i> Terhadap Harga Saham <i>Kamaludin</i> <i>Ermalinda</i>	10-17
Tingkat Pemahaman dan Minat Mahasiswa Terhadap Ekonomi Syariah <i>Lisa Martiah Nila Puspita</i> , <i>Frebumi Ari dan Ipon Sundari</i>	18-24
Pengaruh Pendapatan, Tingkat Pendidikan dan Jenis Pekerjaan Terhadap Pengguna Pulsa Telepon Rumah Tangga (Studi Kasus Kelurahan Beringin raya) <i>Lela Rospida</i>	25-32
Hubungan <i>Work-Family Conflict</i> , komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan Di Rumah Sakit Rafflesia Bengkulu <i>Praningrum</i> <i>Meri Nurlaili</i>	33-44
Peluang Investasi Serta Hubungannya Dengan Kebijakan Pendanaan, Dividen dan Arus Kas <i>Lismanati</i>	45-51
Analisis Kebijakan subsidi Bagi Nelayan Akibat Kenaikan Harga Bahan Bakar Minyak (BBM) <i>Sunoto</i>	52-63
Analisis Nilai Tukar Rupiah/Dollar (Aplikasi model Moneter) Periode 1997-2004 <i>BIE Indraswanti</i> <i>Erika Nurmiati</i>	64-73
Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Keinginan Berpindah Di Kalangan Akademisi <i>Syamsul Bachri</i> <i>Nasution</i>	74-83
Model Pembelajaran Manajemen Keuangan untuk Perguruan Tinggi dalam Upaya Pengembangan Iptek <i>Makbhum Ikhsan</i>	84-92

KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEINGINAN BERPINDAH DI KALANGAN AKADEMISI

SYAMSUL BACHRI
NASUTION

ABSTRACT

This research aims to 1) test the concept of the organizational commitment (OC) developed by Allen and Mayer (1990). 2) examine the effect of the job satisfaction (JS) on each of the OC components and the effect of the OC on the desire to Move (DtM); and 3) investigate the role of the OC as a mediator variable in relation to the JS and the DtM. Sampling frame in this study was academic staff who work at the University of Bengkulu. Proportional sampling method was used to collect data from the staff of every part at the University. Data analysis was employed factor analysis and mediated regression approach. Mediated regression approach shows that eight of the ten hypotheses were supported. The JS had significantly and positively affected on the effective commitment and the normative commitment. The DtM was effected by the affective commitment, the continuant commitment and the normative commitment. The JS influenced negatively and significantly on the DtM. The affective commitment mediated the influence of the JS on the DtM. The normative commitment mediated the influenced of the JS on the DtM. While the two other hypotheses were not supported, that is the JS did not influence the continuant commitment and the continuant commitment as a mediator variable did not give the influences to the effect of the JS on the DtM.

Keywords: *organizational commitment, job satisfaction, investigate role*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepuasan kerja telah menarik perhatian baik di kalangan akademisi maupun praktisi dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku kerja karyawan, yang merupakan suatu reaksi emosional kompleks yang timbul sebagai akibat dari dorongan keinginan, tuntutan dan harapan-harapan seseorang terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan kenyataan yang dirasakan, yang pada gilirannya menimbulkan rasa senang, puas, atau tidak puas. Jadi kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaannya. Seseorang yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memiliki produktivitas dan komitmen kerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang minimal, cenderung ingin berpindah dari pekerjaan dan organisasi yang mempekerjakannya saat ini.

Penelitian-penelitian empiris menyajikan kesimpulan bahwa seseorang

yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula. Komitmen organisasional merupakan pengidentifikasian dan loyalitas seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja (Good et al., 1996). Bagaimana seseorang loyal atau komit terhadap organisasi yang mempekerjakannya telah menjadi subjek penelitian sejak lama. Penelitian di bidang ini telah berhasil merumuskan kesimpulan bahwa komitmen organisasional seseorang terdiri dari beberapa komponen, yaitu komponen afektif, (*affective*), kontinuan (*continuance*), dan normatif (*normative*) (Allen dan Meyer, 1990).

Keinginan karyawan untuk berpindah dari organisasinya saat ini juga telah menarik perhatian banyak kalangan. Konstuk ini menjadi sangat penting, karena secara konseptual telah dihubungkan dengan perpindahan karyawan secara aktual dari organisasinya. Hampir semua organisasi berkepentingan terhadap upaya-upaya untuk mengatasi dan mengendalikan perpindahan karyawannya. Kemampuan suatu organisasi untuk menekan perputaran dan perpindahan

karyawan terbukti dapat menghemat biaya-biaya seperti perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan dan lain sebagainya.

Rumusan Masalah

Penelitian ini akan menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan berpindah pada tenaga-tenaga akademisi di perguruan tinggi. Konstruk komitmen organisasional yang digunakan mengacu pada komitmen multi-dimensional yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Secara khusus, peneliti akan menguji apakah terdapat hubungan langsung antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah, dan apakah hubungan tersebut dimediasi oleh komitmen organisasional?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaan atau semua yang diterimanya secara aktual. Kepuasan kerja ditemukan menjadi variabel *intervening* dalam hubungan antara karakteristik lingkungan dan pribadi dengan komitmen organisasional (Lum *et al.*, 1998), dan diyakini sebagai salah satu determinan utama tingkat perputaran karyawan dalam organisasi (Good *et al.*, 1996).

Bukti-bukti empiris menyajikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja seseorang secara positif mempengaruhi komitmen organisasional (Clugston, 2000; Levy dan William, 1998; Lum *et al.*, 1998; Russ dan McNelly, 1995; Vandenberg dan Lance, 1992), ketidak-hadiran (Golberg dan Waldman, 2000), kepuasan hidup (Judge dan Watanabe, 1993), motivasi (Igalens dan Roussel, 1999), dan keinginan berpindah (Clugston, 2000; Golberg dan Waldman, 2000; Russ dan McNelly, 1995).

Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang cenderung mempengaruhi tingkat komitmennya terhadap organisasi tempat ia bekerja. Namun terdapat perbedaan kesimpulan yang dihasilkan para peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap

komponen-komponen komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990). Clugston (2000) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara positif mempengaruhi komitmen afektif, kontinuan, dan normatif. Namun Hackett *et al.* (1994) menemukan bahwa kepuasan kerja secara negatif mempengaruhi komitmen kontinuan, dan berhubungan secara positif dengan komitmen afektif dan normatif.

Komitmen Organisasional

Penelitian-penelitian yang menggunakan komitmen organisasional sebagai salah satu variabelnya dapat dikelompokkan dalam dua perspektif, *pertama*, penelitian yang unidimensional, dan *kedua*, penelitian-penelitian yang menjadikan komitmen organisasional sebagai konstruk yang multidimensional.

Shore *et al.*, (1995) menjelaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi tetap berada dalam suatu organisasi karena mereka memang menginginkannya, sedangkan karyawan dengan komitmen kontinuan yang tinggi tetap akan tinggal dalam organisasi karena mereka membutuhkannya, dan karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi, tetap bekerja untuk suatu organisasi karena mereka merasa secara moral dan kepercayaan mereka seharusnya tetap tinggal.

Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah yang dirasakan seorang karyawan, dalam penelitian empiris sering digunakan untuk memprediksi perpindahan (*turnover*) karyawan yang sebenarnya (Lum *et al.*, 1998; Good *et al.*, 1996). Seorang karyawan akan merasakan adanya keinginan berpindah karena berbagai hal, di antaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Clugston, 2000; Russ McNelly, 1995; Hom *et al.*, 1992; Gerhart, 1990), kinerja (Williams dan Livinstone, 1994; Zenger, 1992), kepuasan hasil dan kepuasan pada penyelia (Aquino *et al.*, 1997), serta konflik peran dan ambiguitas peran (Johstone *et al.*, 1990).

Keinginan berpindah juga dipengaruhi secara negatif oleh komitmen

organisasional. Namun demikian, penelitian-penelitian empiris yang menghubungkan komitmen organisasional dan keinginan berpindah juga cenderung memberikan kesimpulan yang berbeda-beda. Meyer *et al.* (1993) menemukan bahwa komitmen afektif dan normatif mempengaruhi keinginan berpindah, namun mereka tidak menemukan pengaruh yang signifikan antara komitmen kontinuan dan keinginan berpindah. Sedangkan Hackett *et al.* (1994) menyimpulkan bahwa ketiga komponen komitmen organisasional, baik komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, secara negatif mempengaruhi keinginan berpindah.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tiga tujuan utama yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

- (1) Menguji konseptualisasi komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1990) yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif, dengan responden dari kalangan akademisi.
- (2) Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap masing-masing komponen komitmen organisasional; dan pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah.
- (3) Menginvestigasi peran komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi hubungan kepuasan kerja dan keinginan berpindah.

Temuan-temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada para pengelola pendidikan tinggi untuk merancang upaya-upaya menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasional; serta memberikan saran bagi usaha-usaha untuk menekan perpindahan di kalangan anggota organisasi. Selanjutnya, hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori dan literatur perilaku kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Metode Pengumpulan Data

Kerangka sample (*sample-frame*) untuk penelitian ini adalah tenaga-tenaga edukatif yang bekerja pada Universitas Bengkulu.

Sampel diambil secara acak, proporsional terhadap jumlah staf pada masing-masing bagian., dari 500 kuesioner yang disebarkan yang kembali dan dapat dianalisis hanya 101 kuesioner..

Pengukuran Variabel

Kepuasan Kerja. Untuk menaksir tingkat kepuasan yang didapat responden dari pekerjaannya, digunakan 4 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Lindholm (2000). Dilaporkan bahwa *Cronbach's coefficient Alpha* untuk variabel ini adalah 0,72.

Komitmen Organisasional. Komitmen organisasional diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan Allen dan Meyer (1990), yang terdiri dari tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. *Cronbach's Coefficient Alpha* untuk masing-masing dimensi komitmen organisasional tersebut dilaporkan oleh Meyer *et al.* (1993) adalah 0,87 dan 0,73 berturut-turut. Kuesioner yang sama telah diuji oleh Ko *et al.* (1997) di Korea Selatan. *Cronbach's coefficient Alpha* untuk masing-masing dimensi komitmen organisasional dalam penelitian ini, berturut-turut 0,86; 0,58 dan 0,78 pada studi pertama; dan 0,87; 0,64 dan 0,76 pada studi kedua. *Komitmen afektif* menaksir sejauh mana keterikatan dan keterlibatan para responden dengan organisasi mereka dan seberapa besar kesediaan mereka berupaya mengembangkan organisasi. *Komitmen kontinuan* menaksir sejauh mana keterikatan karyawan pada organisasinya, sehubungan dengan biaya-biaya yang diperkirakan akan timbul jika mereka memutuskan untuk keluar dari organisasi dan seberapa besar kemungkinan mereka mendapatkan alternatif yang lebih baik diluar organisasi saat ini. *Komitmen normatif* menaksir sejauh mana keterikatan para responden pada organisasi mereka, sehubungan dengan kewajiban yang dirasakan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi.

Keinginan Berpindah. Variabel ini diukur dengan menggunakan 3 item pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Camman *et al.* (1997). *Cronbach's coefficient Alpha* untuk variabel ini adalah 0,60. Semua

pernyataan-pernyataan tersebut dengan 5 point skala likert, 5 = sangat setuju, hingga 1 = sangat tidak setuju.

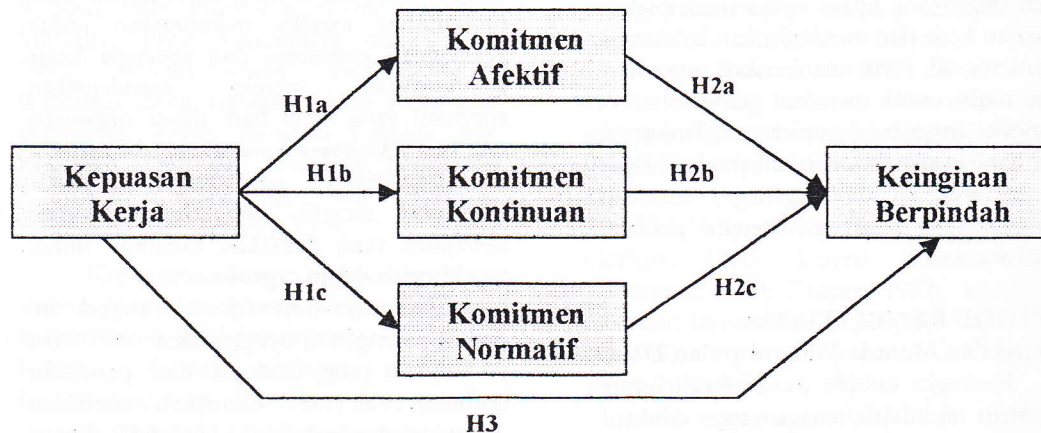
Metoda Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan pengujian validitas terhadap komponen-komponen komitmen organisasional. *Factor Analysis* diterapkan dengan bantuan program aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS 10.2). Setiap konstruk dikatakan valid dan dapat diterima, apabila memiliki skor faktor loading ≥ 0.4 dan tidak menjadi bagian atau anggota faktor lainnya (Heir et al., 1998).

Analisis data selanjutnya dilakukan dengan menggunakan *Hierarchical Regression Analysis* (HRA). Tahapan pertama adalah untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya melihat pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah. Kemudian analisis dilanjutkan untuk menguji peran komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Untuk itu diterapkan tiga langkah pendekatan regresi termediasi (*mediated regression approach*). Analisis ini juga digunakan oleh Van Dyne et al. (1994) untuk Kerangka Analisis dan Hipotesis penelitian

menguji peran variabel hubungan perjanjian dua arah (*two way covenantal relationship*) terhadap hubungan antara faktor-faktor personal, situasional dan posisional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pada langkah pertama, komitmen organisasional diregres terhadap keinginan berpindah sebagai variabel independen. Kedua, kepuasan kerja sebagai variabel dependen diregres terhadap variabel independen. Terakhir, variabel dependen diregres secara simultan terhadap variabel independen dan variabel pemediasi. Peran mediasi terindikasi apabila kondisi-kondisi berikut ini terpenuhi: variabel independen harus mempengaruhi variabel pemediasi pada persamaan pertama; variabel independen harus mempengaruhi variabel dependen pada persamaan kedua; variabel pemediasi harus mempengaruhi variabel dependen pada persamaan ketiga; dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen harus lebih rendah pada persamaan ketiga dibandingkan pada persamaan kedua (Baron dan Kenny, dalam Van Dyne et al.[1994]). Mediasi penuh akan terjadi apabila variabel independen tidak memiliki pengaruh ketika variabel pemediasi dikontrol (*controlled*), dan mediasi parsial terjadi jika pengaruh variabel independen lebih kecil namun tetap signifikan, ketika variabel pemediasi dikontrol.



- Hipotesis 1a: Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap komitmen afektif
 Hipotesis 1b: Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap komitmen kontinuan
 Hipotesis 1c: Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap komitmen normatif
 Hipotesis 2a: Komitmen Afektif Berpengaruh negatif terhadap Keinginan Berpindah
 Hipotesis 2b: Komitmen Kontinuan Berpengaruh negatif terhadap Keinginan Berpindah
 Hipotesis 2c: Komitmen Normatif Berpengaruh negatif terhadap Keinginan Berpindah
 Hipotesis 3: Kepuasan Kerja Berpengaruh negatif terhadap Keinginan Berpindah.
 Hipotesis 3a: Komitmen Afektif Memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah
 Hipotesis 3b: Komitmen Kontinuan Memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah
 Hipotesis 3c: Komitmen Normatif Memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Faktor terhadap Komitmen Organisasional

Tabel 1 Hasil Analisis Faktor Komitmen Organisasional

No.	Item Pernyataan	Faktor1	Faktor2	Faktor3
1.	Bahagia menjalani karir dalam organisasi	0.830		
2.	Merasakan permasalahan yang dihadapi organisasi sebagai permasalahan sendiri	0.847		
3.	Tidak punya rasa memiliki (<i>sense of belonging</i>) yang kuat terhadap organisasi [®]	0.825		
4.	Tidak terikat secara emosional dengan organisasi [®]	0.816		
5.	Tidak merasa sebagai satu bagian keluarga dalam organisasi [®]	0.764		
6.	Organisasi memiliki makna pribadi yang sangat berarti	0.801		
7.	Tetap berada dalam organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat diperlukan dan diinginkan			0.626
8.	Sangat berat meninggalkan organisasi, meskipun hati kecil menginginkannya			0.655
9.	Merasa hidup akan terganggu jika meninggalkan organisasi			0.628
10.	Merasa memiliki terlalu sedikit pilihan untuk dipertimbangkan guna meninggalkan organisasi			0.616
11.	Jika tidak mampu menjadi bagian dalam organisasi, mungkin akan bekerja di tempat lain [®]			0.809
12.	Salah satu konsekuensi negatif meninggalkan organisasi ini, adalah jarang ada alternatif-alternatif lain yang tersedia			0.506
13.	Tidak merasakan kewajiban apa-apa untuk tetap bersama dengan organisasi [®]		0.488	
14.	Tidak merasakan adanya suatu kebenaran untuk meninggalkan organisasi		0.593	
15.	Akan merasa bersalah jika meninggalkan organisasi		0.691	
16.	Organisasi berhak mendapatkan kesetiaannya		0.722	
17.	Tidak akan meninggalkan organisasi, karena merasa memiliki kewajiban terhadap orang-orang di dalamnya		0.791	
18.	Sangat berhutang budi pada organisasi		0.750	

Seperti yang diprediksi sebelumnya, ke-18 item pertanyaan yang dimasukkan ke

dalam analisis, terbentuk 3 faktor komitmen. Masing-masing faktor terdiri dari 6 item

pertanyaan. Hasil penelitian ini sangat konsisten dengan hasil-hasil pengujian sebelumnya. Selengkapnya hasil analisis faktor ini ditunjukkan Tabel 1.

Uji Reabilitas

Berdasarkan perhitungan uji reabilitas menunjukkan koefisien *cronbach's alpha* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.619 yang mengindikasikan bahwa item-item pertanyaan untuk variabel ini dapat diterima. Untuk komitmen afektif, $\alpha = 0.9144$. Hasil ini mengindikasikan bahwa item-item pertanyaan dalam variabel tersebut memiliki tingkat realibilitas (kehandalan) yang memuaskan. Demikian pula untuk item-item pertanyaan dalam variabel komitmen kontinuan, $\alpha = 0.715$ dan komitmen normatif $\alpha = 0.795$. Sedangkan koefisien *cronbach's alpha* untuk variabel keinginan berpindah cenderung rendah, namun masih dapat diterima $\alpha = 0.693$.

Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Termediasi (*Mediated Regression Analysis*) pada tabel 2, memberikan dukungan terhadap 8 dari 10 hipotesis yang diajukan. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen afektif ($\beta = .395, p < .001$). Hasil ini memberikan dukungan terhadap hipotesis 1a. Kepuasan kerja juga secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen normatif ($\beta = .265, p < .01$). Hasil ini memberikan dukungan terhadap hipotesis 1c. Namun demikian, kepuasan kerja ditemukan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kontinuan ($\beta = .158, p < .025$). Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis 1b tidak didukung.

Komitmen afektif berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah ($\beta = -.370, p < .001$). Hasil ini memberikan dukungan terhadap hipotesis 2a. Hipotesis 2b juga mendapat dukungan, komitmen kontinuan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah ($\beta = -.384, p < .001$). Demikian pula, hipotesis 2c juga mendapat dukungan, komitmen normatif berpengaruh secara

negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah ($\beta = -.192, p < .01$).

Kepuasan kerja secara negatif dan signifikan mempengaruhi keinginan berpindah ($\beta = -.263, p < .001$). Hasil ini memberikan dukungan terhadap hipotesis 3. Hasil analisis juga mendukung hipotesis 3a, komitmen afektif memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Nilai β untuk variabel independen pada persamaan pertama signifikan pada tingkat $p < .001$; pada persamaan kedua signifikan pada tingkat $p < .001$; dan pada persamaan ketiga signifikan pada tingkat $p < .001$ untuk komitmen afektif; dan signifikan pada tingkat $p < .001$ untuk kepuasan kerja. Nilai β untuk variabel kepuasan kerja pada persamaan ketiga (-.263) lebih kecil dibandingkan pada persamaan kedua (-.521).

Hasil analisis juga mendukung hipotesis 3c, komitmen normatif memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Nilai β untuk variabel independen pada persamaan pertama signifikan pada tingkat $p < .01$; pada persamaan kedua signifikan pada tingkat $p < .001$; dan pada persamaan ketiga signifikan pada tingkat $p < .01$ untuk komitmen normatif; dan signifikan pada tingkat $p < .001$ untuk kepuasan kerja. Nilai β untuk variabel kepuasan kerja pada persamaan ketiga (-.192) lebih kecil dibandingkan pada persamaan kedua (-.521).

Tabel 2. Analisis Regresi Termediasi^a

	Komitmen Afektif	Komitmen Kontinuan	Komitmen Normatif	Keinginan Berpindah
Langkah 1				
Kepuasan Kerja	.395***	.158	.265***	-
R ²	.156	.025	.070	-
F	18.285***	2.551	7.500***	-
Langkah 2				
Kepuasan Kerja	-	-	-	.521***
R ²	-	-	-	.265
F	-	-	-	36.976***
Langkah 3				
Komitmen Afektif	-	-	-	-.370***
Komitmen Kontinuan	-	-	-	-.384***
Komitmen Normatif	-	-	-	-.192**
Kepuasan Kerja	-	-	-	-.263***
R ²	-	-	-	.679
F	-	-	-	50.672***

^aN = 101

*** Signifikan pada tingkat $\alpha < 0.001$; **

Signifikan pada tingkat $\alpha < 0.01$

* Signifikan pada tingkat $\alpha < 0.05$; *

Signifikan pada tingkat $\alpha < 0.10$

Namun demikian, hipotesis 3b tidak mendapat dukungan, tidak ditemukan pengaruh komitmen kontinuan sebagai variabel pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Nilai β untuk kepuasan kerja sebagai variabel independen pada persamaan pertama tidak signifikan.

Penelitian ini memberikan dukungan yang sangat kuat terhadap koseptualisasi komitmen sebagai konstruk yang multidimensional, yang memilah-milah komitmen organisasional menjadi tiga bentuk komitmen, yaitu: *affective organizational commitment* (AOC), *continuance organizational commitment* (COC), dan *normative organizational commitment* (NOC) (Meyer et al., 1998). Ke-18 item pertanyaan komitmen organisasional Allen dan Meyer (1990) loading ke dalam 3 faktor yang masing-masing merefleksikan komponen komitmen afektif, kontinuan dan normatif.

Lebih jauh, sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, sebagian besar penelitian di bidang kepuasan kerja karyawan didasarkan pada dua asumsi dasar. Pertama, kepuasan kerja merupakan determinan potensial untuk memprediksi tingkat absensi, perpindahan, kinerja, dan perilaku di luar peran kerja resmi karyawan (*extra role behavior*). Kedua, bahwa anteseden-anteseden utama sikap-sikap kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki manajemen perusahaan Witt dan Nyee (1992). Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang cenderung mempengaruhi tingkat komitmennya terhadap organisasi tempat ia bekerja. Clugston (2000) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara positif mempengaruhi komitmen afektif, kontinuan, dan normatif. Namun Hackett et al. (1994) menemukan bahwa kepuasan kerja secara negatif mempengaruhi komitmen kontinuan, dan berhubungan secara positif dengan komitmen afektif dan normatif. Keinginan berpindah juga dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasional.

Namun demikian, penelitian-penelitian empiris yang menghubungkan komitmen organisasional dan keinginan berpindah juga cenderung memberikan kesimpulan yang berbeda-beda. Meyer et al. (1993) menemukan bahwa komitmen afektif dan normatif mempengaruhi keinginan berpindah, namun mereka tidak menemukan pengaruh yang signifikan antara komitmen kontinuan dan keinginan berpindah. Sedangkan Hackett et al. (1994) menyimpulkan bahwa ketiga komponen komitmen organisasional, baik komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, secara negatif mempengaruhi keinginan berpindah.

Penelitian ini menyediakan bukti-bukti empiris terhadap pandangan-pandangan dan kesimpulan-kesimpulan teoritis di atas. Dukungan terhadap hipotesis 1a, 1c, 2a, 2b, 2c dan hipotesis 3 mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara berbagai konstruk perilaku karyawan di tempat kerjanya. Hipotesis 1a dan 1c memperkirakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen afektif dan normatif. Hipotesis ini mendapat dukungan, mengindikasikan bahwa sejauh mana keterikatan dan identifikasi seorang karyawan baik secara afektif maupun secara moral terhadap organisasi tempat ia bekerja dipengaruhi oleh sejauh mana ia merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lebih jauh, seseorang yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya dan terikat baik secara emosional, pertimbangan biaya dan pertimbangan moral akan cenderung memiliki keinginan berpindah yang relatif rendah dibandingkan karyawan yang tidak. Hasil-hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Pareke et al. (2003); Pareke (2003); dan Pareke (2004).

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap kesimpulan-kesimpulan penelitian Good et al. (1996), yang menemukan bahwa komitmen organisasional merupakan determinan penting bagi keinginan berpindah pada karyawan. Seseorang yang komitmen organisasional yang tinggi akan cenderung tidak ingin berpindah dari organisasi yang mempekerjakannya saat ini.

Hipotesis 3a dan 3c memperkirakan bahwa komitmen afektif dan normatif memediasi pengaruh persepsi kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah dari organisasinya saat ini. Kedua hipotesis ini mendapat dukungan, pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah dimediasi secara penuh oleh komitmen afektif dan normatif karyawan. Hasil pengujian terhadap hipotesis 2a, 2b, 2c dan 3 konsisten dengan kesimpulan-kesimpulan Meyer *et al.* (1993). Komitmen afektif dan normatif secara signifikan memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap keinginan berpindah. Pada penelitian Meyer *et al.* (1993), tidak ditemukan pengaruh komitmen kontinuan terhadap keinginan berpindah, yang pada penelitian ini mendapat dukungan dengan tidak didukungnya peran komitmen kontinuan sebagai variabel pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah. Hipotesis ini ditolak karena pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel independen pada persamaan pertama menjadi tidak signifikan terhadap komitmen kontinuan. Penelitian ini sekaligus memperluas bukti empiris pada penelitian Pareke *et al.* (2003) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan distributif dan prosedural terhadap keinginan berpindah, serta penelitian Pareke (2004) yang memberikan bukti empiris bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap keinginan berpindah, serta ketiga komponen komitmen organisasi tersebut memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap keinginan berpindah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dapat diambil dari hasil penelitian ini, pertama, ke-18 item pertanyaan yang dimasukkan ke dalam analisis, terbentuk 3 faktor komitmen. Masing-masing faktor terdiri dari 6 item pertanyaan. Hasil penelitian ini sangat konsisten dengan hasil-hasil pengujian sebelumnya. Faktor loading untuk item-item pertanyaan berkisar antara 0.488 hingga 0.847. Semua variabel dalam penelitian ini

memperlihatkan tingkat reabilitas yang memuaskan, berkisar antara 0.619 hingga 0.906. Koefisien *cronbach's alpha* untuk variabel kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif dan keinginan berpindah berturut-turut 0.619, 0.9144, 0.715, 0.795, dan 0.693.

Kedua, 8 dari 10 hipotesis yang diajukan mendapatkan dukungan. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen afektif (*hipotesis 1a*) dan komitmen normatif (*hipotesis 1c*). Keinginan berpindah dipengaruhi oleh komitmen afektif (*hipotesis 2a*), komitmen kontinuan (*hipotesis 2b*), dan komitmen normatif (*hipotesis 2c*).

Kepuasan kerja secara negatif dan signifikan mempengaruhi keinginan berpindah (*hipotesis 3*). Komitmen afektif memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*hipotesis 3a*). Komitmen normatif memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*hipotesis 3c*). Sedangkan 2 hipotesis yang tidak mendapat dukungan adalah (*hipotesis 1b*), kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kontinuan dan (*hipotesis 3b*), tidak ditemukan pengaruh komitmen kontinuan sebagai variabel pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.

Saran

Temuan-temuan penelitian ini memberikan implikasi-implikasi penting bagi praktik-praktik MSDM dalam organisasi. Khususnya, upaya-upaya untuk mengendalikan dan menurunkan tingkat perpindahan (*turnover*) karyawan dapat dimulai dengan menurunkan tingkat keinginan berpindah (*intent to leave*) mereka. Untuk tujuan tersebut, aspek-aspek kepuasan kerja perlu mendapat perhatian serius. Mengupayakan adanya kepuasan kerja bagi karyawan, merupakan langkah awal bagi upaya-upaya untuk menciptakan dan menumbuhkan komitmen organisasional serta menurunkan tingkat keinginan berpindah karyawan. Selanjutnya, hasil temuan penelitian ini menyarankan pengembangan model lebih lanjut, dengan menambahkan variabel-variabel lainnya seperti kepuasan gaji, partisipasi, dan kinerja sebagai variabel pemediasi, dan

menambahkan ketidak-hadiran sebagai variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, J. 1990. The measurements and antecedents of affective, continuance, and normative commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18
- Aquino, K., Griffeth, R. W., Allen, D. G., & Hom, P. W. 1997. Integrating justice constructs into turnover process: a test of referent cognitions model. *Academy of Management Journal*, 40 (5): 1208-1227.
- Begley, T. M., & Czajka, J.M. 1993. Panel analysis of the moderating effect of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4): 552-556.
- Bozeman, D. P., & Perrewe, P. L. 2001 the effect of item content overlaps on organizational commitment questionnaire-turnover cognition relationships. *Journal of Applied Psychology*, 8 (1): 11-173.
- Brown, S. P., & Peterson, R.A. 1993. Antecedents and consequences of salespeople job satisfaction: Meta analysis and assesment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30 (1): 63-77.
- Camman, C., Fishman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. 1979. The Michigan organizational assesment questionnaire. *University of Michigan*, Unpublished Manuscript.
- Clugston, M. 2000. The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (4): 477-486.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. 1994. Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79 (3): 370-380.
- Gerhart, B. 1990. Voluntary turnover and alternative job opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 75 (5): 467-476
- Golberg, C. B., & Waldman, D. A. 2000. Modelling employee absenteeism: testing alternative measures mediating effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (6): 665-676.
- Haveman, H. A. 1995. The demographic metabolism of organization: industry dynamic, turnover, and tenure distributions. *Administrative Science Quarterly*, 40: 586-618.
- Hom, P. W., Canarikas-Walker, F., Prussia, J. E., & Griffeth, R. W. 1992. A meta-analysis structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77 (6): 890-909.
- Igalens, J., & Roussel, P. 1999. A study of the realtionships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 1003-1019.
- Johnston, M. W., Parrasuraman, A., Futrell, C. M., Black, W. C. 1990. A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment. *Journal of Marketing Research*, 27 (3): 333-344.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. 1994. Another look at the job satisfaction-live satisfaction realtionship. *Journal of Applied Psychology*, 78 (6): 939-948.
- Ko, J. W., Price, J. I., & Mueller. C. W. 1997. Assesment of Allen and Meyer's three component model of organizational commitment in South Korea, *Journal of Applied Psychology*, 82 (6): 961-973.

- Levy, P. E., Williams, J. R. 1998. The role of perceived system knowledge in predicting appraisal reactions, job satisfaction and organizational commitment, *Journal of Organizational Behavior*, 19: 53-65.
- Lindhlom, R. 2000. National culture and performance management in MNC subsidiaries. *International Studies of Management & Organization*, 29 (4): 45-66.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. 1998. Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 305-320.
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. 2001. Are female managers quitters? The relationship of gender, promotions, and family leaves of absence to voluntary, involuntary, and reduction in force turnover. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6): 1167-1178.
- McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Rude, S. N., 2001. Turnover and organizational performance: a comparative analysis of the effects of voluntary, involuntary, and reduction-in-force turnover. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6): 1294-11399.
- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. 1998. Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 29-52.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. 1990. Affective and continuance commitment: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75 (6): 710-720.
- Russ, F. A., & McNelly, K. M. 1995. Link among satisfaction, commitment and turnover intents: the moderating effect of experience, gender, and performance. *Journal of Business Research*, 34: 57-65.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods For Business: A Skill Building approach*. John Wiley & Sons, Inc. United State of America.
- Shore, J. M., K. Barksdale and T. H. Shore. 1995. "Managerial perception of employee commitment to organization" *Academy of Management Journal*, 38 (6): 1593-1615
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. 1993. Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5): 744-780.
- William, C. R., & Livingstone, L. P. 1994. Another look at the relationship between performance and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, ? (2): 269-298.
- Zenger, T. R. 1992. Why do employers only reward extreme performance? Relationships among performance, pay, and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 37: 198-219.
- Van Dyne, L. V., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. 1994. Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37 (4): 765-802.